

Qualität der deutschen Arbeitsplätze im europäischen Vergleich allenfalls Durchschnitt: Analysen zur Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitssituation in Deutschland und der EU

Noll, Heinz-Herbert; Weick, Stefan

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Noll, H.-H., & Weick, S. (2003). Qualität der deutschen Arbeitsplätze im europäischen Vergleich allenfalls Durchschnitt: Analysen zur Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitssituation in Deutschland und der EU. *Informationsdienst Soziale Indikatoren*, 30, 6-10. <https://doi.org/10.15464/isi.30.2003.6-10>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Qualität der deutschen Arbeitsplätze im europäischen Vergleich allenfalls Durchschnitt

Analysen zur Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitssituation in Deutschland und der EU

Mehr noch als in anderen Ländern stehen Fragen der Arbeitsbedingungen und der Qualität des Arbeitslebens in Deutschland im Schatten der anhaltenden Arbeitsmarktkrise. Seit Jahren konzentriert sich die gesellschaftspolitische Diskussion darauf, wie das weit über dem europäischen Durchschnitt liegende Niveau der Arbeitslosigkeit reduziert und das Beschäftigungswachstum gefördert werden kann: ‚Deregulierung‘ und ‚Senkung der Arbeitskosten‘ sind die Stichwörter, die die arbeitsmarktpolitische Debatte prägen und die nicht selten auf einen Abbau von tariflich vereinbarten Benefits und Einschränkungen früherer Arbeitnehmerrechte abzielen und hinauslaufen. Damit versucht die Politik der mit dem Begriff der Globalisierung bezeichneten Verschärfung der internationalen Wettbewerbsverhältnisse zu begegnen, die auch die deutschen Arbeitnehmer einer zunehmend härteren Konkurrenz auf den Weltmärkten ausgesetzt hat. Es stellt sich zudem die Frage, wie die Rationalisierungsmaßnahmen und Anstrengungen zur Steigerung der Produktivität, mit denen die Wirtschaft auf diese Herausforderungen reagiert hat, aber auch wie der ökonomische und technologische Strukturwandel die Arbeitsbedingungen und das Klima an den Arbeitsplätzen beeinflusst haben. Der vorliegende Beitrag untersucht, wie die Arbeitnehmer in Ost- und Westdeutschland im Vergleich mit den übrigen Mitgliedsländern der EU ihre Arbeitssituation erleben und bewerten, welche Erwartungen sie an ihren Arbeitsplatz richten und wie zufrieden sie mit ihrer Arbeit sind. Diese Fragen waren im Herbst 2001 Gegenstand einer Eurobarometer-Befragung der Europäischen Kommission, auf die sich die hier vorgenommenen Analysen als Datengrundlage stützen¹.

on dort in den vergangenen Jahren besonders positiv entwickelt hat.

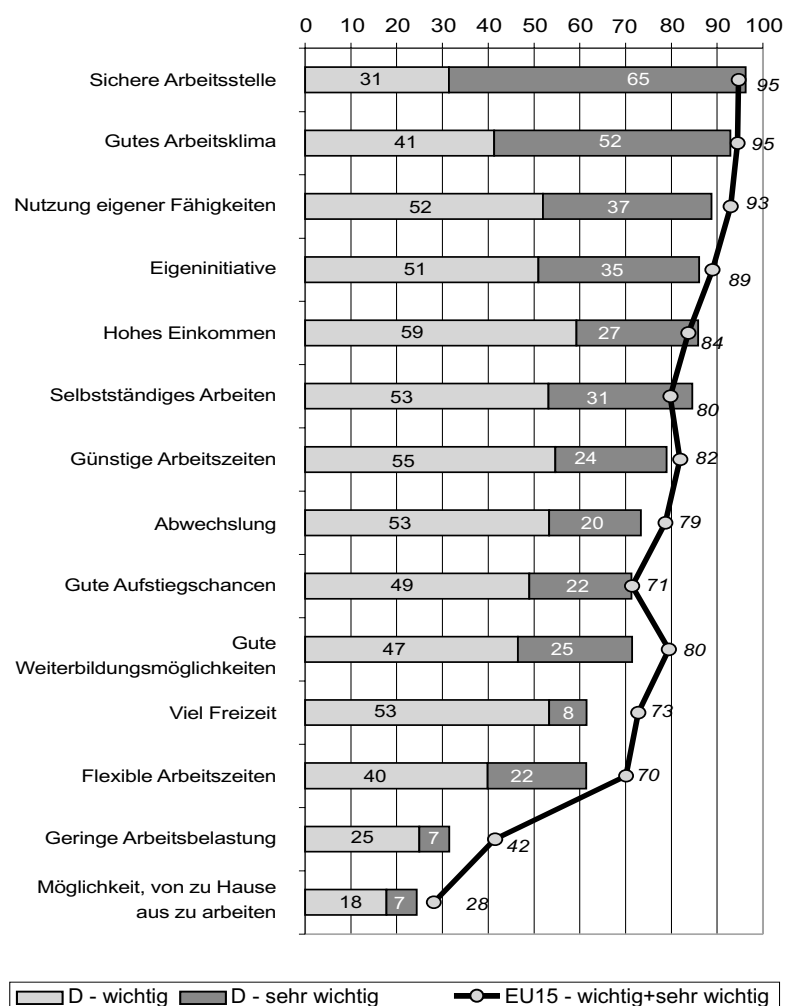
An zweiter Stelle in der Prioritätenliste steht der Aspekt der interpersonellen Beziehungen am Arbeitsplatz und im Betrieb. In Deutschland erachten 93% der abhängig Beschäftigten (EU: 95%) ein gutes Arbeitsklima, d.h. Kollegen, mit denen man gut zusammen arbeiten kann, zumindest als „wichtig“, darunter mehr als 50% (EU: 53%) sogar als „sehr wichtig“. Der Aspekt der sozialen Interaktion am Arbeitsplatz rangiert damit noch vor den Möglichkeiten, die der Job zur Nutzung der individuellen Fähigkeiten und Eigeninitiative bietet. Die Erwartung, dass der Job ein hohes Einkommen bieten sollte, folgt in der Prioritätenliste der deutschen Arbeitnehmer, aber auch der im Europa der EU-15 insgesamt, erst auf dem fünften Rang, deutlich hinter den zuvor genannten Faktoren. Zwar sind es nur 14%

Als Grundlage für eine subjektive Bewertung der tatsächlichen Arbeitsbedingungen ist zunächst von Interesse, welche Ansprüche und Erwartungen die Erwerbstätigen an Beruf und Arbeit richten, d.h. welche Bedeutung sie verschiedenen Aspekten ihres Jobs, ihres Arbeitsverhältnisses und ihrer Arbeitsumgebung beimessen. Aufschlüsse dazu liefert die Frage, wie die Wichtigkeit verschiedener Arbeitsplatzmerkmale für die Wahl einer Stelle beurteilt wird.

Sicherheit des Arbeitsplatzes hat höchste Priorität für Arbeitnehmer in der gesamten EU

Es dürfte vor allem auf die anhaltend prekäre Arbeitsmarktsituation zurückzuführen sein, dass die Erwerbstätigen - nicht nur in Deutschland, sondern auch im Durchschnitt der derzeitigen 15 EU-Mitgliedsländer insgesamt - der Sicherheit des Arbeitsplatzes unter den insgesamt 14 vorgegebenen Merkmalen die mit Abstand höchste Priorität beimessen. Nur einer verschwindenden Minderheit der deutschen Erwerbstätigen von 4% (EU: 5%) erscheint die Sicherheit der Stelle nicht mindestens als wichtig, aber zwei Drittel betrachten sie als „sehr wichtig“ (EU: 59%). Dieser Anteil erreicht in den ostdeutschen Bundesländern, die nach wie vor unter weit überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeitsrisiken leiden, sogar einen Wert von 77%, der in keinem anderen EU-Mitgliedsland erreicht wird. Allenfalls in Griechenland genießt die Sicherheit des Arbeitsplatzes einen annähernd hohen Stellenwert wie in Ostdeutschland. Länder, in denen der Sicherheit des Arbeitsplatzes eine unterdurchschnittliche Priorität beigemessen wird, sind insbesondere Dänemark, die Niederlande und Schweden, was nicht zuletzt auch darauf zurückzuführen sein dürfte, dass sich die Arbeitsmarktsituati-

Graphik 1: Wichtigkeit verschiedener Kriterien bei der Auswahl einer Stelle



Datenbasis: Eurobarometer 56.1 (2001), nur abhängig Beschäftigte.

Antwortkategorien: ganz und gar unwichtig, weder wichtig noch unwichtig, wichtig, sehr wichtig.

der Erwerbstätigen in Deutschland, die diesen Aspekt überhaupt nicht als wichtig einstufen (EU: 16%), aber der Anteil derjenigen, die das Einkommen als sehr wichtig erachten, liegt mit 27% (EU: 32%) deutlich unter den entsprechenden Anteilen für Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsklima. Auch „günstige Arbeitszeiten“ nehmen in der Priorität der Arbeitnehmer lediglich einen mittleren Rang ein. Dabei sind günstige Arbeitszeitregelungen, die für die Mehrzahl der Erwerbstätigen von Bedeutung sind, um die Anforderungen in Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen, keineswegs gleichbedeutend mit einer ausgeprägten Freizeitorientierung. Die Vorstellung, dass ein Job viel Freizeit mit sich bringen sollte, ist zwar nicht völlig unbedeutend, aber letztlich doch zweitrangig: Gut 60% der deutschen Erwerbstätigen erachten diesen Aspekt des Jobs als wichtig, aber nur 8% als sehr wichtig. Dass der Job viel Raum für Freizeit lässt, ist daher ein Kriterium, das entgegen manchen Erwartungen in Deutschland eine geringere Bedeutung hat als im Durchschnitt der EU-Länder, wo es immerhin 22% für „sehr wichtig“ erachten.

In den Ansprüchen und Erwartungen, die die Arbeitnehmer an ihren Job und Arbeitsplatz richten, weichen die Deutschen im großen und ganzen nicht wesentlich vom Durchschnitt der derzeitigen EU Mitgliedsländer ab. Zudem weisen die Beurteilungen im Vergleich der verschiedenen Länder insgesamt eine beachtliche Ähnlichkeit auf und variieren nur in geringem Maße.

Deutsche Arbeitnehmer beurteilen Qualität des Arbeitsplatzes schlechter als der EU-Durchschnitt

Vor dem Hintergrund der Bedeutung, die den verschiedenen Job- und Arbeitsplatzmerkma-

len allgemein zugeschrieben wird, stellt sich die Frage, wie die Situation am eigenen Arbeitsplatz gesehen und bewertet wird. Wie erleben die Deutschen ihren Job und ihre Arbeitsbedingungen im Vergleich zu den übrigen Europäern? Dazu ist zunächst festzustellen, dass mehr als zwei von drei deutschen Arbeitnehmern ihre Berufstätigkeit interessant finden. Gleichwohl liegt dieser Anteil leicht unter dem EU-Durchschnitt. Häufiger als alle anderen Europäer betrachten die Dänen (91%), Finnen (85%) und Luxemburger (86%) ihren Job als interessant. Auch was die Sicherheit des Arbeitsplatzes angeht, zeigt sich, dass die Beurteilung der deutschen Arbeitnehmer negativ vom EU-Durchschnitt abweicht: Gegenüber 69% der EU-Arbeitnehmer, gehen 64% der abhängig Beschäftigten in Deutschland davon aus, dass ihr Arbeitsplatz mehr oder weniger sicher ist, darunter sind allerdings nur 25%, die davon voll und ganz überzeugt sind. Fast jeder dritte deutsche Arbeitnehmer zweifelt daran, dass der eigene Arbeitsplatz sicher ist, in Ostdeutschland sogar mehr als jeder zweite. Im Vergleich der EU Länder am günstigsten beurteilen die Arbeitnehmer in Dänemark und in den Niederlanden die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes. Auch hinsichtlich der Einschätzungen, dass die eigene Tätigkeit ständiges Dazulernen erfordert, dass die Position die Beteiligung an Entscheidungen ermöglicht und man bei starkem Arbeitsdruck Unterstützung durch das Management erhält, bleiben die Werte der deutschen Arbeitnehmer hinter dem EU-Durchschnitt zurück. Zudem hat man in Deutschland offenbar seltener gute Freunde am Arbeitsplatz als das in den anderen Ländern - insbesondere Dänemark, Nordirland oder Finnland - der Fall ist. Diese verschiedenen Elemente fügen sich insgesamt zu einem

Bild zusammen, demzufolge bestimmte Tätigkeits- und Arbeitsplatzmerkmale, aber auch Organisations- und Managementkulturen, die wesentlich zur Qualität des Arbeitslebens beitragen, in Deutschland weniger ausgeprägt und entwickelt sind als in anderen europäischen Ländern.

Allerdings werden auch Belastungsaspekte, wie die Einschätzung, dass der eigene Beruf sehr harte Arbeit verlangt und mit häufigem Termindruck verbunden ist, sowie die Empfindung, zu wenig Zeit zu haben, die Arbeit zu erledigen, von den deutschen Arbeitnehmern seltener genannt als im EU-Durchschnitt. Ob daraus der - nicht ganz fernliegende - Schluss gezogen werden kann, dass in anderen Ländern mittlerweile härter gearbeitet wird als in Deutschland, muss allerdings dahingestellt bleiben.

Steigende Arbeitsanforderungen und -belastungen, aber auch anspruchsvollere und vielseitigere Tätigkeiten

Die Beantwortung der Frage, welche Veränderungen die Beschäftigten wahrnehmen, wenn sie ihre derzeitige Arbeitsplatzsituation mit der vor fünf Jahren vergleichen, kann zumindest Hinweise darauf geben, ob und wie sich in den vergangenen Jahren Strukturwandel, Rationalisierungsmaßnahmen und Entscheidungen der Tarif- und Arbeitsmarktpolitik auf die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen ausgewirkt haben. Dafür dass die Arbeitsintensität sowie die Belastungen und Anforderungen an die Beschäftigten zugenommen haben, spricht, dass fast jeder zweite Arbeitnehmer in Deutschland die Zunahme von Stress (44%) und des geforderten

Tabelle 1: Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsmerkmale

	Deutschland		EU-15	
	Überwiegend zutreffend ¹	Voll und ganz zutreffend ¹	Überwiegend zutreffend ¹	Voll und ganz zutreffend ¹
Arbeit ist interessant	39	29	36	37
Arbeitsplatz ist sicher	39	25	36	33
Gute Freunde am Arbeitsplatz	40	24	39	38
Arbeit ist abwechslungsreich	36	26	33	30
Ständiges Dazulernen erforderlich	31	21	32	31
Beteiligung an Entscheidungsfindung	30	19	32	24
	Zustimmung ²	Starke Zustimmung ²	Zustimmung ²	Starke Zustimmung ²
Einfluss auf Art und Weise, wie Aufgaben erfüllt werden sollen	47	17	42	25
Beruf verlangt, sehr hart zu arbeiten	46	15	43	23
Unterstützung durch Management bei starkem Arbeitsdruck	28	13	32	19
Arbeit unter Termindruck	31	10	36	16
Großer Einfluss darauf, welche Aufgaben zu erledigen sind	24	8	32	17
Zu wenig Zeit, um Aufgaben zu erledigen	25	7	28	13

Datenbasis: Eurobarometer 56.1 (2001); nur abhängig Beschäftigte.

¹ Frage: Hier ist eine Liste von Aussagen zu Ihrer gegenwärtigen Tätigkeit. Sagen Sie mir bitte für jede Aussage, ob sie voll und ganz zutrifft, etwas zutrifft, überwiegend zutrifft oder überhaupt nicht zutrifft.

² Frage: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen über Ihre Arbeit zu? Sagen Sie mir bitte, ob Sie sehr zustimmen, zustimmen, ob Sie weder zustimmen noch ablehnen, ob Sie ablehnen oder sehr ablehnen.

Tabelle 2: Wahrgenommene Veränderungen der heutigen Tätigkeit im Vergleich zur Situation vor fünf Jahren

	Deutschland		EU-15	
	Deutliche Abnahme	Deutliche Zunahme	Deutliche Abnahme	Deutliche Zunahme
Sicherheit des Arbeitsplatzes	24	18	14	28
Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung	15	22	10	29
Kontrolle über die Arbeit	11	21	12	23
Vielfalt der Aufgaben	7	51	7	45
Geforderter Arbeitseinsatz	7	48	8	42
Stress	7	44	9	41
Grad der Qualifikationsanforderungen	6	42	6	45
Verantwortung	5	46	5	48

Datenbasis: Eurobarometer 56.1 (2001); nur abhängig Beschäftigte.

Frage: Ich möchte Sie nun bitten, Ihre jetzige Tätigkeit mit der zu vergleichen, die Sie vor fünf Jahren ausgeübt haben (auch wenn es damals die gleiche Arbeit war). Haben die folgenden Dinge Ihrer Meinung nach im Vergleich zu vor fünf Jahren deutlich zugenommen, deutlich abgenommen, oder sind sie mehr oder weniger gleich geblieben?

die mit historischen Erfahrungen zusammenhängenden Unterschiede in gesellschaftlichen Wert- und Normstrukturen gezählt, von denen abhängt, „wie offen die Menschen Unglück und Unzufriedenheit ... zeigen dürfen“ (Inglehart 1989: 305) bzw. wie stark in diesem Fall beruflicher Erfolg und Zufriedenheit mit der Arbeit normativ gefordert werden.

Arbeitnehmer mit ihren Aufstiegschancen am wenigsten zufrieden

Betrachtet man die Zufriedenheit mit den verschiedenen - insgesamt 14 vorgegebenen - Job- und Arbeitsplatzmerkmalen im einzelnen, so zeigt sich, dass die Arbeitnehmer in Deutschland, aber auch in der gesamten Union, mit dem Verhältnis zum Vorgesetzten am zufriedensten und mit den Aufstiegschancen am wenigsten zufrieden sind. Während die geringe Zufriedenheit mit den Aufstiegschancen - zumindest für Deutschland - mit früheren Befunden übereinstimmt, ist die vergleichsweise hohe Zufriedenheit mit dem Verhältnis zum Vorgesetzten eher überraschend. Zwar liegen über die Verbreitung von Konflikten zwischen Arbeitnehmern und ihren Vorgesetzten für die EU-Länder keine repräsentativen Informationen vor, aber frühere Studien haben gezeigt, dass Störungen in diesem Verhältnis von den Arbeitnehmern als außerordentlich belastend empfunden werden und die Arbeitszufriedenheit insgesamt nachhaltig beeinträchtigen (Noll/Weick 1997). Die verbreitete Unzufriedenheit mit den Aufstiegschancen ist zweifellos darauf zurückzuführen, dass die Häufigkeit von Aufstiegen und Beförderungen in den Büros und Betrieben weit hinter den Erwartungen der Arbeitnehmer zurückbleibt und damit zu Frustration und Enttäuschungen führt: Weniger als ein Drittel (D: 29%; EU: 33%) der befragten Arbeitnehmer gab an, beim derzeitigen Arbeitgeber in eine höhere Position aufgestiegen zu sein. Arbeitnehmer, die einen Aufstieg erlebt haben, sind in Deutschland mit einem Wert von 5,0 erheblich zufriedener mit ihren Aufstiegschancen als diejenigen, bei denen das nicht der Fall war (3,9).

Andere Aspekte des Arbeitsplatzes und der ausgeübten Tätigkeit, mit denen die Arbeitnehmer in Deutschland und der gesamten Union weniger zufrieden sind, sind die Fortbildungsmöglichkeiten, die Kreativitätsspielräume, die die Tätigkeit bietet, Chancen der beruflichen Weiterentwicklung und die Bezahlung. Vergleichsweise hoch ist die Zufriedenheit dagegen erstaunlicherweise auch mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie mit der Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten einzusetzen und die Arbeitsziele zu erreichen. Im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes mag eine Rolle spielen, dass Vergleiche mit Kollegen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, die eigene Situation relativ günstig erscheinen lassen.

Wie im Falle der allgemeinen Arbeitszufriedenheit weisen die dänischen und holländischen Arbeitnehmer auch bei der Zufriedenheit mit den einzelnen Job- und Arbeitsplatz-

Arbeitseinsatzes (48%) berichtet. Jeder fünfte (21%) glaubt zudem, die Kontrolle über die Arbeit sei intensiver geworden. Auf der anderen Seite ist die Arbeit für einen großen Teil der Beschäftigten aber offenbar zugleich auch anspruchsvoller und vielseitiger geworden: 51% berichten eine zunehmende Vielfalt der Aufgaben, 46% eine gestiegene Verantwortung und 42% nehmen auch eine Zunahme der Qualifikationsanforderungen wahr. Die Einschätzungen der deutschen Arbeitnehmer unterscheiden sich damit nur unwesentlich vom EU-Durchschnitt; lediglich bei der Zunahme von Stress und der Vielfalt der Arbeitsaufgaben liegen die Angaben der deutschen Beschäftigten geringfügig über dem europäischen Durchschnitt, bei der Wahrnehmung gesteigerter Fort- und Weiterbildungsanforderungen leicht darunter.

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes hat sich aus der Sicht der deutschen Arbeitnehmer allerdings wesentlich ungünstiger entwickelt als im europäischen Durchschnitt: Während in der Europäischen Union insgesamt lediglich jeder sechste Arbeitnehmer glaubt, die Sicherheit seines Arbeitsplatzes hätte sich im Verlauf der vergangenen fünf Jahre verringert, ist es in Deutschland jeder vierte. Das ist vor allem auf die Beurteilung der ostdeutschen Arbeitnehmer zurückzuführen, die mit 42% wesentlich häufiger eine Verschlechterung der Arbeitsplatzsicherheit registrieren als ihre westdeutschen Kollegen (19%). Überdurchschnittlich positiv wird die Veränderung der Sicherheit des Arbeitsplatzes im Unterschied dazu in Portugal und in den Niederlanden wahrgenommen.

Arbeitszufriedenheit am höchsten in Dänemark und den Niederlanden, am niedrigsten in Italien und Frankreich

Die Zufriedenheit mit der Arbeit - als einem für den größten Teil der Bevölkerung zentralen und einen erheblichen Teil der gesamten erlebten Zeit beanspruchenden Bereich des Lebens - ist auch für das allgemeine subjektive Wohlbefinden und die Lebensqualität insgesamt von nachhaltiger Bedeutung. Aber

nicht nur aus der Perspektive von Wohlfahrt und Lebensqualität, sondern auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht kommt der Arbeitszufriedenheit ein hoher Stellenwert zu, wenn man - wie in der Organisationspsychologie - davon ausgeht, dass zufriedene Mitarbeiter auch motivierter und produktiver sind (Weinert 1998: 194ff).

Arbeitszufriedenheit kann als das Ergebnis eines in erster Linie kognitiven Bewertungsprozesses verstanden werden, in dem die Beschäftigten die mit der eigenen Berufsposition und dem konkreten Arbeitsplatz zusammenhängenden Bedingungen und Umstände an ihren individuellen Ansprüchen und Erwartungen messen. Neben der allgemeinen Arbeitszufriedenheit als Indikator für eine summarische Bewertung der gesamten Arbeitssituation sind dabei vor allem auch die Zufriedenheitsbewertungen einzelner Aspekte des Jobs und der Arbeitsbedingungen von Interesse.

Gemessen auf einer von 1 (völlig unzufrieden) bis 7 (völlig zufrieden) reichenden Skala ergibt sich für die allgemeine Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer in Deutschland ein Wert von 5,2. Dies entspricht genau dem Durchschnitt aller EU-Arbeitnehmer. Dänemark und die Niederlande weisen mit einem Wert von 5,6 die höchste, Italien und Frankreich mit 4,7 die niedrigste Arbeitszufriedenheit in der EU auf. Das gilt fast durchgängig in ähnlicher Weise auch für die Zufriedenheit mit einzelnen Jobmerkmalen und Aspekten der Arbeitssituation. Dieses Muster vergleichsweise hoher Zufriedenheitsniveaus in den skandinavischen und nordwest-europäischen Ländern sowie niedriger Zufriedenheitsniveaus in den südeuropäischen Ländern - einschließlich Frankreich - entspricht weitgehend den Befunden anderer komparativer Analysen des subjektiven Wohlbefindens in Europa². Offenbar spielen bei der Zufriedenheitsbewertung neben den faktischen Unterschieden in den Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen sowie Unterschieden in den Ansprüchen und Erwartungen an die Arbeit auch kulturelle Faktoren eine Rolle. Dazu werden z.B.

merkmalen jeweils die Bestwerte auf, während die niedrigsten Werte - mit einer Ausnahme - jeweils auf südeuropäische Länder oder Frankreich entfallen. Die Ausnahme betrifft die Sicherheit des Arbeitsplatzes, mit der die ostdeutschen Arbeitnehmer innerhalb der EU am wenigsten zufrieden sind.

Im Hinblick auf die Frage, wie die Veränderung der Arbeitszufriedenheit in den vergangenen fünf Jahren wahrgenommen wird, ist bemerkenswert, dass die Arbeitnehmer in Deutschland (20%) weitaus seltener Verbesserungen der Arbeitszufriedenheit berichten als das im EU-Durchschnitt (34%) der Fall ist. Wird zudem berücksichtigt, dass 15% der Befragten auch eine Verschlechterung wahrnehmen, fällt die Bilanz insgesamt wenig positiv aus. Am häufigsten glauben die Arbeitnehmer in den Niederlanden (46%), Dänemark (43%) und Portugal (40%), dass sich ihre Arbeitszufriedenheit in den letzten fünf Jahren erhöht hätte. Auch die griechischen und irischen Ar-

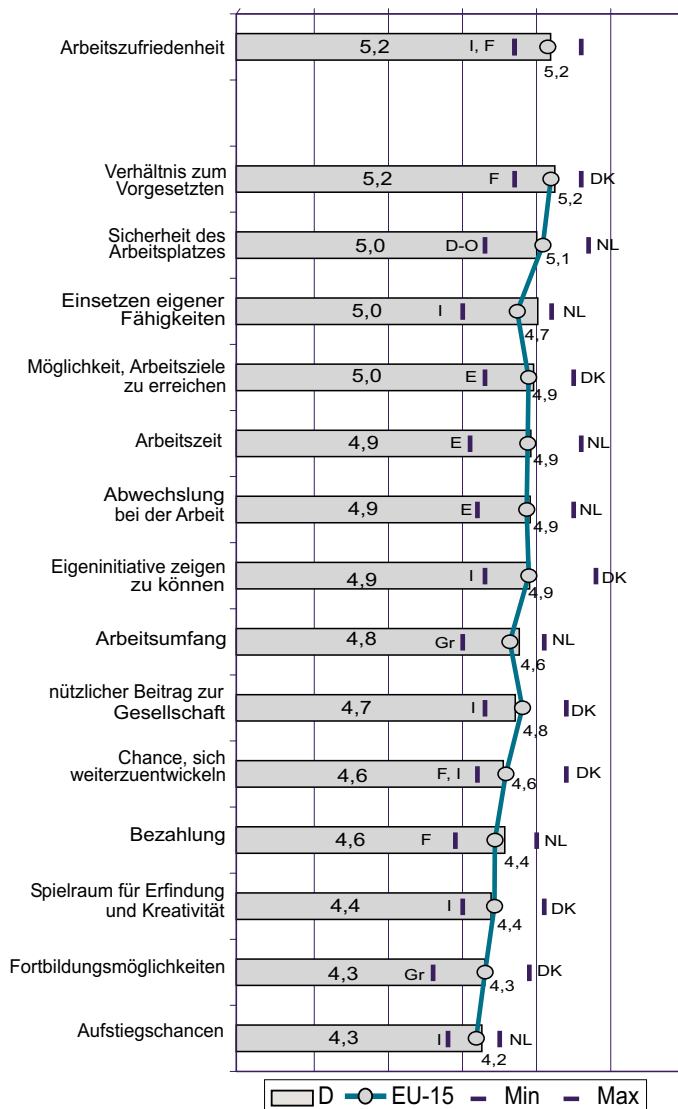
beitnehmer berichten überdurchschnittlich häufig Verbesserungen ihrer Arbeitszufriedenheit.

Um die Frage zu beantworten, von welchen Faktoren die Arbeitszufriedenheit beeinflusst wird und worauf die Unterschiede zwischen den europäischen Ländern zurückzuführen sind, wurden verschiedene multivariate Regressionsanalysen durchgeführt. Aus den Resultaten ergibt sich zunächst, dass die gefundenen Länderunterschiede in der Arbeitszufriedenheit nicht auf Effekte der unterschiedlichen Beschäftigungsstruktur - wie z.B. unterschiedlicher Niveaus der Frauenerwerbstätigkeit oder einer differentiellen Verteilung der Erwerbstätigen auf berufliche Stellungen oder Branchen - zurückzuführen sind. Merkmale der Beschäftigungsstruktur wirken sich in der Regel nicht oder nur schwach auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit aus, wobei der Zusammenhang in Westdeutschland, Luxemburg und Portugal etwas stärker ist als in den

übrigen Ländern. In Westdeutschland hat insbesondere die Zugehörigkeit zum mittleren Management einen starken positiven Effekt auf die Arbeitszufriedenheit. Darüber hinaus ist auch ein Einfluss der Geschlechtszugehörigkeit in der Form zu beobachten, dass Frauen mit ihrer Arbeit zufriedener sind als ihre männlichen Kollegen, wenn man die unterschiedliche Verteilung auf mehr oder weniger attraktive Berufspositionen kontrolliert³.

Von den oben betrachteten Tätigkeitsmerkmalen wirken sich am stärksten auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit aus, ob die Arbeit als interessant empfunden wird, ob die Tätigkeit Entscheidungsspielräume bietet und die Arbeitnehmer sich durch das Management unterstützt sehen. Positiv beeinflusst wird die Arbeitszufriedenheit darüber hinaus auch durch einen als sicher angesehenen Arbeitsplatz und durch die Tatsache, dass man unter den Kollegen Freunde hat. Beeinträchtigt wird die Arbeitszufriedenheit vor allem in Ostdeutschland durch die Wahrnehmung einer gestiegenen Unsicherheit des Arbeitsplatzes, in Westdeutschland durch die Wahrnehmung von zunehmendem Stress.

Graphik 2: Allgemeine Arbeitszufriedenheit und Zufriedenheit mit einzelnen Arbeitsplatzmerkmalen



Datenbasis: Eurobarometer 56.1 (2001), nur abhängig Beschäftigte.
Arithmetisches Mittel auf einer Skala von 1 „völlig unzufrieden“ bis 7 „völlig zufrieden“.

In der Zusammenschau der verschiedenen Ergebnisse wird deutlich, dass Deutschland - was die Beurteilung der Qualität der Arbeitsplätze aus der Sicht der Arbeitnehmer angeht - im europäischen Vergleich in so gut wie keiner der betrachteten Einzeldimensionen Spitzenplätze einnimmt. Die skandinavischen Länder und die Niederlande schneiden fast durchgängig am besten ab, während die deutschen Arbeitnehmer der Qualität ihrer Arbeitsplätze zumeist allenfalls Durchschnittswerte bescheinigen.

1 Der Datensatz ist über das Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung (ZA-Nr. 3626) erhältlich. Einen Überblick über verschiedene Resultate der Eurobarometer Umfrage 56.1 bietet der Report von Gallie und Paugam (2002). Für eine detaillierte Analyse einzelner Aspekte auf der Basis von Eurobarometerdaten des Jahres 1996 vgl. Gallie (2003).

2 Vgl. dazu u.a. Christoph/Noll (2003).

3 Der Befund, dass Frauen mit ihrer Arbeit teilweise zufriedener sind als Männer, obwohl sie ja häufig in weniger attraktiven Positionen und unter weniger vorteilhaften Bedingungen arbeiten, wird in der Literatur als „gender paradox“ der Arbeitszufriedenheit diskutiert. Vgl. dazu insbesondere Clark (1997), sowie Sousa-Poza/Sousa-Poza (2000), die allerdings zu dem Ergebnis kommen, dass ein „gender-paradox“ der Arbeitszufriedenheit im internationalen Vergleich die Ausnahme darstellt und in dieser Form nur in einigen angelsächsischen Ländern nachweisbar ist.

Christoph, Bernhard, Noll, Heinz-Herbert, 2003: Subjective Well-Being in the European Union during the 90ies. In: Vogel, Joachim (ed.): European Welfare Production: Institutional Configuration

and Distributional Outcome (Special Issue of „Social Indicators Research“). Im Erscheinen.

Clark, Andrew E., 1997: *Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?* *Labour Economics*, 4: 341-372.

Gallie, Duncan, 2003: *The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different?* *European Sociological Review*, Vol. 19, No. 1: 61-79.

Gallie, Duncan, Paugam, Serge, 2002: *Social Precarity and Social Integration. Report for the European Commission. Directorate-*

General Employment. Eurobarometer 56.1. Brussels.

Inglehart, Ronald 1989: *Kultureller Umbruch. Wertewandel in der westlichen Welt. Frankfurt a.M./New York: Campus.*

Noll, Heinz-Herbert, Weick, Stefan, 1997: *Starke Beeinträchtigung der Arbeitszufriedenheit durch Konflikte mit Vorgesetzten. Informationsdienst Soziale Indikatoren (ISI) 18: 10-14.*

Weinert, Ansfried B., 1998: *Organisationspsychologie. 4. Auflage. Weinheim: Beltz.*

Sousa-Poza, Alfonso, Sousa-Poza, Andrés A., 2000: *Taking Another Look at the Gender Job-Satisfaction Paradox. KYKLOS, Vol. 53 : 135-152.*

■ **Heinz-Herbert Noll und Stefan Weick, ZUMA**

Tel.: 0621/1246-241, -245
noll@zuma-mannheim.de
weick@zuma-mannheim.de

Die Sozialstruktur Deutschlands. Die gesellschaftliche Entwicklung vor und nach der Vereinigung

Buchvorstellung

Im Oktober 2002 ist die dritte, stark überarbeitete Auflage des Bandes „Die Sozialstruktur Deutschlands“ von Rainer Geißler erschienen. Ein zentrales Anliegen der neuen Auflage besteht darin, die Folgen des ostdeutschen Transformationsprozesses auf die Sozialstruktur besonders zu berücksichtigen und dabei zugleich eine „vorläufige Bilanz der deutschen Vereinigung“ zu ziehen.

Bereits bei den ersten beiden Auflagen dieses Bandes handelte es sich nicht nur um eine Standardlektüre für Sozialstrukturveranstaltungen an Universitäten - auch in Schulbücher oder in weitere Bereiche der politischen Bildung sind die Inhalte des Lehrbuchs von Rainer Geißler eingegangen und haben damit eine ungewöhnlich starke Verbreitung weit über das Fachpublikum hinaus gefunden.

Nach einer kurzen Auseinandersetzung mit dem Begriff „Sozialstruktur“ steht zunächst der Aufbau der Bevölkerung im Mittelpunkt. Dargestellt werden in diesem Zusammenhang die Geburtenentwicklung, die Sterblichkeit, Wanderungen und Altersstruktur. Dabei werden auch Kennziffern wie die absolute Geburtenziffer oder die Fruchtbarkeitsrate knapp und prägnant erläutert und somit die Vielzahl quantitativer Informationen auch für Lernende verständlich gemacht. Demographische Entwicklungen, insbesondere der Trend zur Alterung der Bevölkerung, werden im Hinblick auf die Folgen für das System der Sozialen Sicherung diskutiert. Die materiellen Lebensbedingungen, mit dem Schwerpunkt Einkommens- und Vermögensverteilung, sind Gegenstand des folgenden Themenbereichs. In diesem Zusammenhang wird auch das Wohlstandsgefälle zwischen West- und Ostdeutschland thematisiert und durch international vergleichende Darstellungen ergänzt. Es folgen Konzepte und Daten zu sozialen Klassen, Schichten, sozialen Lagen und sozialen Milieus. Hier stellt der Autor die bestimmenden Ansätze in der deut-

schen Diskussion vor, präsentiert neue Quantifizierungen und setzt sich kritisch mit der neueren Ungleichheitsforschung auseinander. Als weitere Themenbereiche folgen Eliten, Berufsgruppen, Dienstleistungs- und Arbeiterschichten.

Benachteiligte Gruppen in der Gesellschaft finden ebenfalls Berücksichtigung. Es werden in diesem Zusammenhang Konzepte und Daten zu Armut, Obdachlosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit präsentiert. Ostdeutsche Besonderheiten, gerade im Hinblick auf die Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt, werden gesondert aufgegriffen und bewertet. Auch ethnische Minderheiten werden in die Betrachtung einbezogen. Neben den Phasen der Zuwanderungspolitik werden hier auch die soziale Lage und die Integration von Migranten behandelt. Die weiteren Kapitel des Bandes thematisieren soziale Mobilität, Bildung, Ungleichheit zwischen Männern und Frauen sowie private Lebensformen. Im letzten Kapitel diskutiert der Autor zusammenfassend Entwicklungstrends in West- und Ostdeutschland aus der Perspektive der Modernisierungstheorie. Vielfältige Verweise auf Forschungsarbeiten und ein umfangreiches Literaturverzeichnis bieten Möglichkeiten für eine weitergehende Beschäftigung mit einzelnen Themenbereichen. Ein Sachwortverzeichnis unterstützt die Funktion des Buches als Nachschlagewerk. Mit dieser Neuauflage nach sechs Jahren wird die sozialstrukturelle Entwicklung Deutschlands einem breiten Nutzerkreis in aktueller und erweiterter sowie auch verständlicher Form präsentiert. Die gelungene Darstellungsform mit der Kombination von empirischen Daten und der Erläuterung zentraler soziologischer Begriffe machen diesen Band zu einem wichtigen sozialwissenschaftlichen Studienbuch, das auch weit über die universitäre Ausbildung hinaus Interessenten an sozialstrukturellen Entwicklungen anspricht und vor allem auch neues Interesse weckt.

Buchhandelsausgabe:

Rainer Geißler, *Die Sozialstruktur Deutschlands. Die gesellschaftliche Entwicklung vor und nach der Vereinigung. 3., grundlegend überarbeitete Auflage. Wiesbaden, Westdeutscher Verlag, 2002, ISBN 3-531-32923-5, Preis : EUR 26,90.*

Ausgabe in der Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung (Band 384) Bestellnr. 1384, Bereitstellungspauschale: EUR 2,00.

Internet: <http://www.bpb.de>

■ **Stefan Weick, ZUMA**

0621/1246-245
weick@zuma-mannheim.de

